

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Triennio 2026-2028

ALLEGATO 7

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE TRIENNIO 2026-
2028

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

TRIENNIO 2026-2028

Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2026 n. 2

Sommario

Premessa	3
Formazione fruita nel 2025.....	4
Formazione per l’inserimento di neoassunti.....	6
Processo e metodologia per l’individuazione dei fabbisogni formativi	8
Analisi dei risultati emersi e progettazione della formazione.....	10
Metodologia di erogazione delle azioni formative.....	10
Area Academy.....	11
Proposte formative per il triennio 2026-2028	12
Area tematica: Giuridico – Normativa	14
Area tematica: Economico – Finanziaria	15
Area tematica: Organizzazione, personale e lavoro agile	15
Area tematica: IT- Information Technology	16
Area tematica: Tecnico-Scientifica	16
Area tematica: Marketing – Comunicazione	18
Area tematica: Management - Innovazione.....	19
Area tematica: Soft Skills	19
Ulteriori azioni formative strategiche	19
Piano della Performance e Sistema di misurazione e valutazione	19
Incontri di approfondimento sulle grandi progettualità dell’Ente.....	19
Conferenza permanente dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca (CODIGER)	20
Azioni formative obbligatorie e previste in altri Piani adottati dall’Ente	20
Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT).....	20
Piano Triennale per la transizione digitale	21
Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere	21
Formazione sul tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	22
Misurazione e valutazione dei risultati.....	23

Premessa

L'**aggiornamento e il potenziamento delle competenze** del personale costituiscono leve strategiche per **sostenere le politiche di Area Science Park**, impegnata nel consolidamento del proprio **ruolo nel sistema della ricerca**. In tale prospettiva, la formazione contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e, al contempo, valorizza le persone, accompagnando il passaggio da un'organizzazione orientata a ruoli e mansioni a un'organizzazione basata su professioni e competenze. Questo approccio risulta pienamente **coerente con le indicazioni della riforma della Pubblica Amministrazione** avviata nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In coerenza con tale impostazione, Area Science Park intende proseguire anche nel prossimo triennio con un significativo **investimento nella formazione**, considerata uno degli strumenti attraverso i quali l'Ente potrà consolidare le strategie avviate, rafforzando, diversificando e ampliando le abilità dei dipendenti. La formazione è pertanto finalizzata allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze necessarie a **supportare la crescita dell'Ente e, al contempo, alla creazione di valore pubblico**.

Con la redazione del Piano Triennale di Formazione del personale, l'Ente assicura che le attività formative siano pianificate, realizzate e valutate secondo criteri di coerenza strategica, efficacia ed efficienza. La formazione si conferma parte integrante della strategia dell'Ente, con l'obiettivo di **valorizzare il personale e sostenerne la crescita professionale**, anche attraverso l'assegnazione dei **Piani Formativi Individuali** e nel rispetto del numero di ore di formazione previsto dalle disposizioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Oltre alla formazione obbligatoria, il Piano individua le tematiche strategiche sulle quali sviluppare la formazione rivolta a tutto il personale, sulla base della rilevazione delle esigenze formative condotta annualmente in collaborazione con ciascun Direttore di Struttura, Sezione, Istituto.

Per l'anno 2026 sarà data priorità ai percorsi formativi "verticali", rivolti a specifiche professionalità, con l'obiettivo di rafforzare la specializzazione tecnica e la capacità di trasferimento delle conoscenze all'interno dell'organizzazione e per rendere il personale preparato nel confronto con il contesto esterno.

Prosegue, infine, l'impegno che ha caratterizzato l'Ente nell'ultimo triennio in materia di **accessibilità e inclusione, parità di genere e salute pubblica**. La partecipazione del personale a tali attività formative rappresenta una leva rilevante per il raggiungimento degli obiettivi di **benessere organizzativo e soddisfazione dei dipendenti** che Area Science Park intende continuare a perseguire, nonché uno degli strumenti per l'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano Triennale delle Azioni Positive e per la Parità di Genere.

Formazione fruita nel 2025

Nel corso del 2025 Area ha investito in modo significativo sullo sviluppo del proprio capitale umano, intervenendo sia su competenze tecnico-specialistiche che su capacità manageriali e competenze trasversali (soft skills), oltre che sul benessere organizzativo. Per ogni dipendente è stato definito un Piano Formativo Individuale, costruito sulla base dei fabbisogni rilevati dai Direttori responsabili. È proseguito il piano di sviluppo delle capacità di leadership rivolto ai Responsabili di Ufficio e ai Direttori, attraverso formazione e coaching finalizzati a supportare la gestione del cambiamento (crescita del personale, introduzione del lavoro da remoto, rafforzamento delle attività di ricerca e innovazione), e a consolidare la cultura organizzativa e la motivazione delle persone. Da questo percorso, denominato “Area agile”, è nato un evento di Community Building dell’Ente: una giornata di formazione e confronto che ha visto la partecipazione del personale e ha favorito l’integrazione e le relazioni professionali.

Nel corso dell’anno il personale dipendente ha partecipato, complessivamente, a 154 iniziative formative per un totale di **oltre 12.961 ore di formazione fruita da 216 dipendenti**.

Come si evince dal grafico sottostante, **il 60% della formazione è stato destinato all’aggiornamento professionale**, seguito dalla formazione obbligatoria – formazione anticorruzione, cybersecurity e formazione sicurezza lavoratori - e dalla formazione sulle competenze manageriali/relazionali.

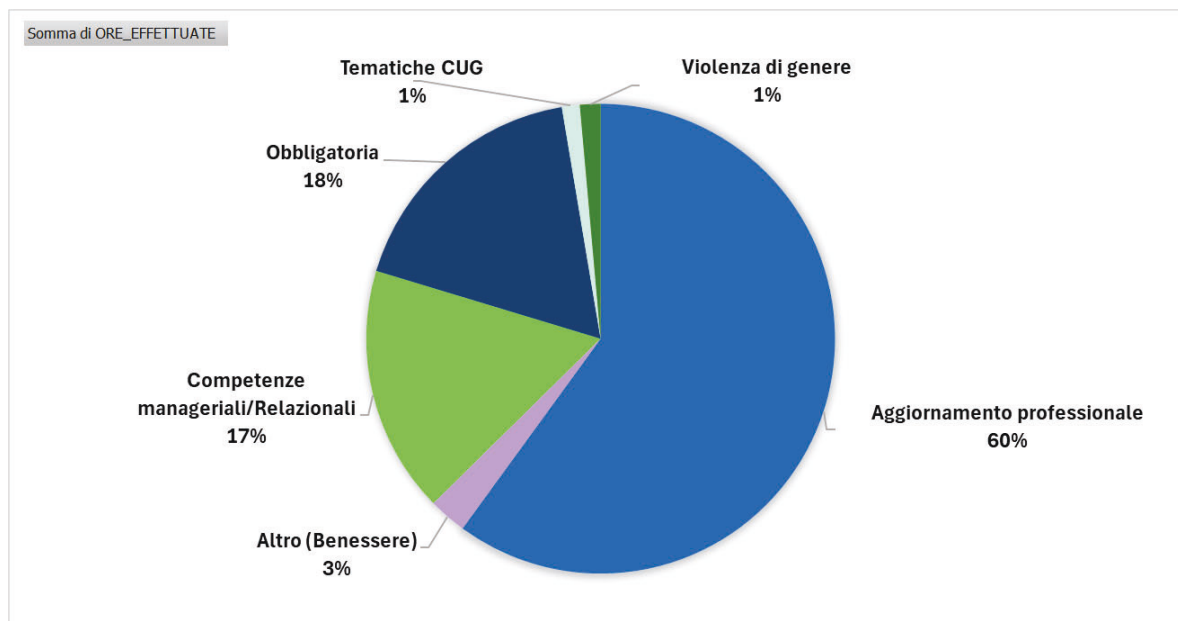


Fig. 1 Suddivisione della formazione per tipologia

Nell’analisi della formazione fruita nelle diverse aree tematiche tra uomini e donne, si evidenzia che la formazione ai corsi nell’area “tecnico-scientifica” risulta molto più partecipata dal genere maschile, pur essendo Area un ente con una percentuale di dipendenti donne pari al 56%.

L’area tematica “management e innovazione”, inoltre, risulta molto più partecipata dalle donne rispetto agli uomini. Tale indicatore sarà oggetto di analisi per le azioni future.

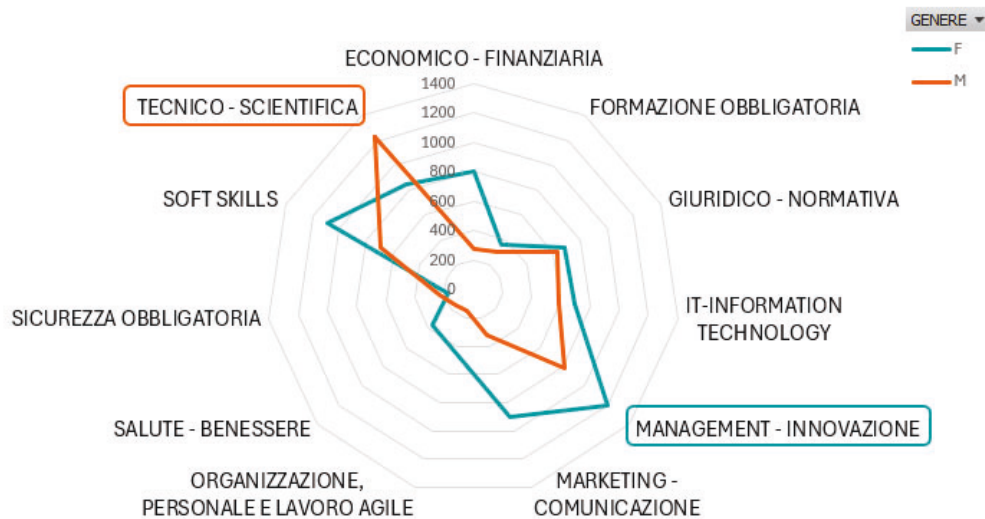


Fig. 2 Suddivisione della formazione per genere e per area tematica

Nell'ambito della piattaforma dedicata alla **formazione interna Area Academy**, sono stati organizzati **23 percorsi formativi** che hanno previsto la fruizione in presenza, in modalità sincrona e in modalità asincrona, scelta che si è rilevata vincente per aumentare la partecipazione.

Di seguito vengono riportati i corsi di formazione interna realizzati, suddivisi per area tematica:

Giuridico-Normativa

- Formazione obbligatoria anticorruzione: Codice di comportamento e Whistleblowing
- Corso di aggiornamento RUP, DEC, DL e loro collaboratori
- Formazione Struttura operativa a supporto del RPCT
- Formazione obbligatoria anticorruzione: Etica di comportamento del pubblico dipendente

Tecnico - Scientifica

- Formazione sulla Gestione Ambientale - generale e specifica
- Corso sui metodi e sugli strumenti digitali di Gestione Informativa (BIM)
- Introduzione all'HPC per i non addetti ai lavori

Management e Innovazione

- Incontro informativo con Microsoft sull'uso degli strumenti di intelligenza artificiale
- Percorso di change management: sviluppo delle competenze di ruolo per Responsabili di Ufficio
- Percorso di change management: sviluppo delle competenze manageriali e di leadership per Direttori
- Europrogettazione con l'Intelligenza Artificiale
- Applicazioni di chatGPT nelle aziende, opportunità, rischi e impatto
- Intelligenza Artificiale in ambito professionale: opportunità, rischi e impatto sul

mondo del lavoro

IT - Information Technology

- Aggiornamento Cybersecurity 2025
- Introduzione di base al linguaggio Python

Marketing - Comunicazione

- Lingua Inglese

Organizzazione, personale e lavoro agile

- Protocollo Web: Classificazione e Protocollazione dei documenti dell'Ente, modulo base e avanzato
- La tutela dei genitori lavoratori e l'articolazione dei congedi parentali e di cura

Soft Skills

- Come migliorare la comunicazione nel gruppo di lavoro: strumenti e possibilità
- Il ruolo della negoziazione nelle relazioni lavorative

Salute e benessere

- Ascoltare, accogliere, orientare: come accompagnare chi vive una relazione violenta
- Se hai cara la pelle...Prevenzione e cura del melanoma e dei tumori della pelle
- La prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici

A conclusione di ogni corso di formazione interna, ai partecipanti è richiesto di compilare un questionario online di valutazione del corso, sia per ciò che attiene la parte di contenuto (coerenza del programma rispetto ai bisogni formativi, attinenza alla realtà lavorativa e problematiche reali, ecc.) sia per ciò che riguarda le metodologie didattiche, l'organizzazione e la preparazione del docente.

Il tasso di partecipazione alla compilazione dei questionari di gradimento si attesta generalmente intorno al 60% dei partecipanti alle attività formative. Al fine di incrementare tale percentuale e rafforzare l'efficacia del processo di valutazione, l'Ente valuterà l'adozione di strumenti e modalità volte a favorire una maggiore partecipazione del personale.

Formazione per l'inserimento di neoassunti

Per favorire e velocizzare il processo di inserimento dei nuovi dipendenti e fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che le persone andranno a ricoprire, sono stati organizzati incontri di formazione *onboarding* sulle attività dell'Ente nel suo complesso e sulle sue principali progettualità, oltre che sull'organizzazione interna, sul sistema di misurazione e valutazione della performance e sulle iniziative legate al welfare.

A tali incontri ha partecipato il Direttore Generale e una persona tra i colleghi e colleghe con maggiore anzianità di servizio, per dare conto delle diverse attività e progetti presenti nell'Ente.

Nel corso degli incontri, a tutti vengono indicati i primi corsi di formazione obbligatori da seguire e, in accordo con i rispettivi Responsabili di Ufficio e coerentemente con l'attività lavorativa prevista, viene successivamente proposta la partecipazione a ulteriori corsi disponibili in modalità asincrona sulla **piattaforma dedicata alla formazione interna Area Academy**.

Il percorso di *onboarding* prevede, inoltre, un colloquio di *follow up* con ciascuna persona, a circa un mese di distanza dal suo inserimento, durante il quale viene valutato il progresso dell'integrazione nell'Ente.

Nel corso del 2025 sono state accolte e formate **14 nuove persone**:

- 3 ricercatori
- 3 tecnologi
- 2 funzionari
- 1 collaboratore
- 3 contrattisti di ricerca
- 2 tirocinanti

Nel 2026 il percorso di *onboarding* sarà potenziato, in collaborazione con gli Uffici di destinazione del personale, per accompagnare i nuovi assunti non solo nella fase iniziale, ma anche nelle prime attività lavorative. In tale ambito sarà valorizzato il contributo del personale già in servizio che, attraverso attività di affiancamento e condivisione delle competenze, supporterà l'inserimento e l'autonomia operativa dei nuovi ingressi.

Formazione sulle competenze trasversali legate alla leadership

È proseguito il piano di sviluppo delle capacità di leadership rivolto ai Responsabili di Ufficio e ai Direttori avviato nel 2020, attraverso formazione e coaching finalizzati a supportare la gestione del cambiamento (crescita del personale, introduzione del lavoro da remoto, rafforzamento delle attività di ricerca e innovazione) e a consolidare la cultura organizzativa e la motivazione delle persone.

Sono stati organizzati **due percorsi formativi** della durata di 16 ore: **per Direttori**, sullo sviluppo delle competenze manageriali e di leadership; **per Responsabili di Ufficio**, sullo sviluppo delle competenze di ruolo.

Da questo percorso, denominato "Area agile", è nato il primo evento di Community Building dell'Ente: una giornata di formazione e collaborazione che ha visto la **partecipazione di 187 persone e ha favorito l'integrazione e le relazioni professionali**.

Formazione a sostegno della transizione digitale: Syllabus

A partire dal 2022, Area Science Park ha aderito alla piattaforma Syllabus, quale strumento a supporto dello sviluppo delle competenze del personale. L'adesione, a titolo gratuito, consente di integrare l'offerta formativa dell'Ente con percorsi costantemente aggiornati, in linea con gli indirizzi e le finalità delineati dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025.

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali era finalizzato al conseguimento, entro il 31 dicembre 2025, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di

assessment iniziale per almeno 8 delle 11 “Competenze digitali per la PA” da parte di almeno il 75% dei dipendenti.

L’obiettivo è stato raggiunto su tutte le competenze digitali per la PA, in questa misura:

1. Gestire dati, informazioni e contenuti digitali: 93,65%
2. Produrre, valutare e gestire documenti informatici: 82,91%
3. Conoscere gli Open Data: 89,8%
4. Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione: 92,14%
5. Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA: 82,07%
6. Proteggere i dispositivi: 85,71%
7. Proteggere i dati personali e la privacy: 85,44%
8. Conoscere l'identità digitale: 88,01%
9. Erogare servizi on-line: 84,26%
10. Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale: 81,9%
11. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale: 87,05%

La piattaforma, i cui contenuti e programmi vengono regolarmente aggiornati, sarà sfruttata per l’aggiornamento delle competenze previsto nei Piani Formativi Individuali del personale.

Processo e metodologia per l’individuazione dei fabbisogni formativi

Nel corso del 2025 è stata aggiornata l’Istruzione Operativa del Sistema Qualità dell’Ente che descrive il processo di costruzione, attuazione e monitoraggio del Piano Triennale di Formazione del personale. L’aggiornamento è finalizzato ad assicurare che il personale disponga delle competenze necessarie per contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Ente, che la formazione obbligatoria e quella di sviluppo professionale siano correttamente programmate, documentate e monitorate e che la qualità delle attività formative e la loro ricaduta sull’organizzazione siano valutate in modo sistematico, al fine di orientare il miglioramento continuo del Piano negli anni successivi.

Il processo di costruzione del Piano parte dall’analisi multidimensionale dei fabbisogni formativi.

Le scelte strategiche dell’Ente determinano la **dimensione organizzativa**, ovvero gli obiettivi generali che costituiscono il piano formativo triennale e definiscono i corsi da realizzare in via prioritaria. Successivamente, attraverso le indicazioni raccolte con i Direttori di Struttura, Sezione e Istituto e con la collaborazione dei Responsabili di Ufficio, viene definita la **dimensione professionale e individuale**, che descrive le esigenze del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e delle competenze e conoscenze da potenziare.

Per ciascun dipendente viene quindi definito, sulle base della dimensione organizzativa e di quella professionale e individuale, il **Piano Formativo Individuale**. Il Piano contiene la

formazione che ogni dipendente è tenuto a seguire con impegno e diligenza entro i termini previsti e prevede, dal 2025, un numero non inferiore a **40 ore di formazione all'anno**.

Nel predisporre l'**aggiornamento 2026-2028 del Piano**, sono state considerate le azioni già previste nella precedente programmazione ma non ancora realizzate, i bisogni organizzativi espressi nel Piano Triennale di Attività e le esigenze formative individuali indicate dai Direttori di Struttura, Sezione e Istituto durante il colloquio di aggiornamento annuale del Piano.

Dopo l'approvazione del Piano Formativo, si procederà con l'aggiornamento dei Piani Individuali dei dipendenti.

La formazione interna viene, inoltre, progettata **in armonia con quanto indicato dalle Direttive** emanate nel corso del 2023 dal **Ministro per la Pubblica Amministrazione** "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" e "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*" e seguendo i principi e gli obiettivi definiti nella Direttiva del 25 gennaio 2024 "*Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione sulla performance individuale*" e, infine, dalla Direttiva del 14 gennaio 2025: "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".

Tenuto conto delle scelte strategiche dell'Ente, della rilevazione dei fabbisogni e delle azioni formative inserite negli altri Piani dell'Ente¹ e delle indicazioni espresse dalle Direttive sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, **l'investimento in ambito formativo sarà prioritariamente rivolto a:**

- sostenere lo sviluppo e il consolidamento delle competenze funzionali alla gestione delle **infrastrutture di ricerca e tecnologiche;**
- sviluppare le competenze tecnico-specialistiche necessarie **a supportare le strategie dell'Ente;**
- supportare l'attività di **inserimento del personale neoassunto** (percorso di *onboarding*).

La gestione della formazione annuale, gestita secondo un modello circolare, è sinteticamente rappresentata nella figura 3.

¹ Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano Triennale delle Azioni Positive – Gender Equality Plan, Piano Triennale per la transizione digitale.

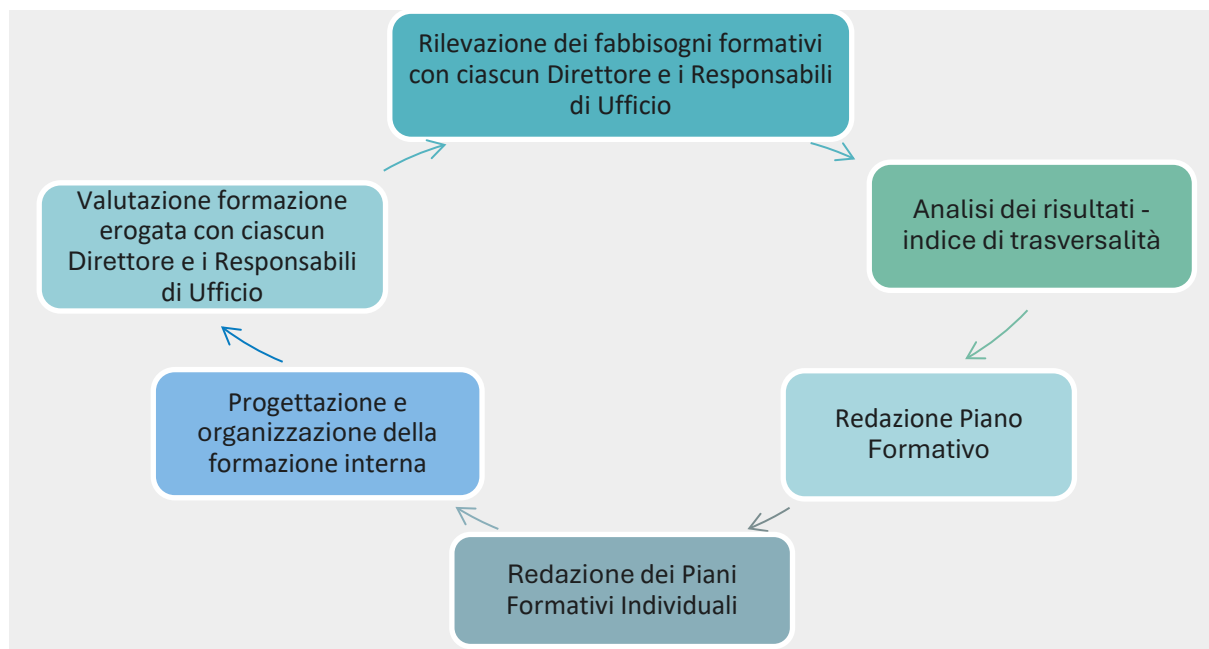


Fig. 3 Modello circolare di gestione della formazione interna

Analisi dei risultati emersi e progettazione della formazione

L'analisi dei risultati ha mostrato come alcuni fattori abbiano inciso sul rinnovamento dei bisogni formativi: da un lato, la crescita dimensionale dell'Ente e un sempre più consolidato posizionamento nel panorama nazionale e internazionale della ricerca; dall'altro, la necessità di aggiornamento professionale connessa all'evoluzione e all'impatto crescente dell'Intelligenza Artificiale sui contesti organizzativi e professionali e alle sfide della digitalizzazione e della sostenibilità nella Pubblica Amministrazione.

Di seguito sono elencati gli obiettivi formativi di carattere generale, rivolti a tutto il personale o a gruppi con fabbisogni formativi omogenei e quelli **specifici, connessi alle finalità strategiche di Area** e funzionali allo sviluppo delle competenze tecniche.

Per ciascuna area tematica vengono poi dettagliati gli obiettivi del corso e la programmazione temporale nel triennio 2026-2028.

I Piani Formativi Individuali saranno aggiornati e implementati facendo riferimento, in via prioritaria, alla formazione prevista dal Piano per l'annualità 2026, ai corsi disponibili presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e all'offerta formativa erogata attraverso la piattaforma Syllabus, prevedendo per ciascun dipendente un minimo di 40 ore di formazione.

Metodologia di erogazione delle azioni formative

La formazione interna viene progettata e organizzata dando precedenza ai corsi che rispondono ad un indice di trasversalità maggiore, ovvero ad azioni considerate necessarie per accrescere il livello di conoscenza e autonomia di un numero molto elevato di dipendenti o che sono ritenute indifferibili perché rispondono a specifici bisogni organizzativi.

L'attività formativa interna è progettata a partire dagli obiettivi formativi condivisi con i Direttori e Responsabili di Ufficio dai quali è stata proposta e può esser erogata in due diverse modalità:

- *a catalogo*: andando a coinvolgere formatori esterni o agenzie specializzate, attivando anche speciali convenzioni sulle offerte e sui costi;
- *in house*: tramite progettazione e realizzazione interna all'Ente, sfruttando le competenze specifiche del personale in qualità di formatore interno. Questa tipologia di formazione comporta un duplice vantaggio: da un lato una maggiore aderenza del programma formativo rispetto alle necessità dell'Ente, dall'altro la ricaduta positiva per il dipendente formatore, che nel trasferire il suo sapere sente rafforzato il valore della propria professionalità.

In funzione dei contenuti e dei destinatari della formazione, le attività possono essere svolte in presenza, online o in forma ibrida, per favorire la partecipazione del maggior numero di personale anche nelle giornate di lavoro a distanza.

Vengono inoltre valutate le richieste, da parte dei Direttori e riferite a singoli dipendenti, di partecipare individualmente a corsi di aggiornamento dettati da esigenze specifiche.

In questi casi, Area ricorrerà in via prioritaria all'offerta formativa della SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione, al catalogo della piattaforma Syllabus o ad altra formazione a catalogo.

Area Academy

Area Academy è una sezione della Intranet aziendale **dedicata alla formazione e all'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze del personale**. Rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Ente eroga, organizza e condivide la formazione interna, sia a catalogo sia realizzata in house.

I corsi svolti in presenza o in modalità online sono, di norma, videoregistrati e resi disponibili sulla piattaforma, unitamente ai materiali didattici, alle eventuali esercitazioni, ai test di verifica delle competenze acquisite e ai questionari di valutazione dei contenuti. Tale modalità consente a tutto il personale di **fruire della formazione anche in modalità asincrona** e rappresenta un supporto particolarmente rilevante per i neoassunti nei primi mesi di inserimento, favorendo una più rapida integrazione nel contesto lavorativo dell'Ente.

Accanto alle aree tematiche maggiormente orientate allo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche, la piattaforma include una sezione dedicata agli incontri informativi istituzionali su tematiche di interesse generale — quali prevenzione sanitaria, contrasto alla violenza di genere e benessere lavorativo — nonché agli incontri di aggiornamento sulle principali progettualità strategiche dell'Ente. Tali iniziative costituiscono un'ulteriore occasione per rafforzare il coinvolgimento del personale e favorire la consapevolezza del contributo individuale all'interno di un disegno organizzativo più ampio.

Proposte formative per il triennio 2026-2028

Il processo di rilevazione dei fabbisogni ha permesso di far emergere le priorità strategiche comuni e i fabbisogni specifici per gruppi di persone afferenti alle diverse Strutture, Sezioni e Istituti. Nelle seguenti tabelle vengono riportati, suddivisi per area tematica e obiettivo formativo, i corsi che l'Ente intende organizzare nel prossimo triennio.

La figura 4 riporta lo schema della formazione generale e obbligatoria, destinata a tutti i dipendenti.

	MACRO AREA	AREA TEMATICA	OBIETTIVO DEL CORSO	CORSO	2026	2027	2028
OBIETTIVI GENERALI (RIVOLTI A TUTTI I DIPENDENTI)	Formazione generale e trasversale	Organizzazione, personale e lavoro agile	Favorire la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione	Piano della Performance e Sistema di misurazione e valutazione	🌀	🌀	🌀
		Salute - Benessere	Promuovere atteggiamenti favorevoli alla salute e al benessere psicofisico	Formazione sul tema della salute pubblica	🌀	🌀	🌀
		Soft Skills	Favorire un ambiente di lavoro attento al benessere personale, all'inclusione e contro le discriminazioni	Azioni formative previste nel Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere	🌀	🌀	🌀
		Formazione obbligatoria	Favorire la transizione digitale e lo sviluppo delle competenze digitali	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	🌀		
			Aggiornamento professionale per l'adeguamento a nuove prassi lavorative	Azioni formative previste nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza	🌀	🌀	🌀
			Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Formazione della Struttura operativa a supporto del RPCT	🌀	🌀	🌀
				Formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	🌀	🌀	🌀

Fig.4 Pianificazione triennale della formazione generale e obbligatoria

La figura 5 riporta, invece, lo schema della formazione specialistica.

	MACRO AREA	AREA TEMATICA	OBIETTIVO DEL CORSO	CORSO	2026	2027	2028	
OBIETTIVI SPECIFICI (RIVOLTI A DETERMINATI UFFICI/ISTITUTI)	Formazione specialistica	Giuridico - Normativa	Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Aggiornamento annuale per RUP e DEC	🌀	🌀	🌀	
				La redazione dell'atto amministrativo	🌀			
				Progetto Procedamus	🌀	🌀	🌀	
		Economico - Finanziaria	Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Aggiornamento sulle novità e modifiche legislative in ambito societario e tributario	🌀			
				Progetto ISOIVA	🌀	🌀	🌀	
		Tecnico - Scientifica	Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Aggiornamento continuo del personale addetto alla ricerca	Seminari negli ambiti di ricerca dei laboratori dell'Ente	🌀	🌀	🌀
				Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Addestramento tecnico pratico per l'utilizzo delle strumentazioni di nuova acquisizione	🌀	🌀	🌀
					Introduzione all'HPC per i non addetti ai lavori	🌀		
					Introduzione all'uso del sistema ORFEO	🌀		
		IT - Information Technology	Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Fondamenti e Applicazioni dell'AI Generativa	🌀			
		Organizzazione, personale e lavoro agile	Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	I Contratti Collettivi Nazionali Istruzione e Ricerca	🌀			
				Aggiornamento professionale in relazione a nuove prassi lavorative	Formazione e addestramento sulle piattaforme CINECA	🌀		
		Marketing - Comunicazione	Miglioramento e aggiornamento delle competenze linguistiche	Lingua Inglese	🌀			
				Valorizzazione delle competenze trasversali	Comunicazione della scienza e della ricerca scientifica	🌀		
					Comunicazione efficace e gestione delle relazioni	🌀		
		Management - Innovazione	Aggiornamento professionale per l'adeguamento a nuove prassi lavorative	La protezione degli asset "open" (open data, open software e open hardware)	🌀			

Fig.5 Pianificazione triennale della formazione specialistica

Di seguito vengono descritte, suddivise per area tematica, le azioni formative programmate nella prima annualità del Piano, anno 2026.

Area tematica: Giuridico – Normativa

Aggiornamento annuale per RUP - Responsabile Unico del Progetto e DEC - Direttore dell'Esecuzione del Contratto

Nel corso del 2022 l'Ente ha istituito l'Albo interno dei Responsabili Unici del Procedimento (RUP) per l'affidamento di appalti e concessioni. Si ritiene, pertanto, indispensabile e strategico, anche ai fini del mantenimento della qualificazione come Stazione Appaltante dell'Ente, l'aggiornamento professionale annuale dei RUP, dei DEC e dei loro stretti collaboratori.

Per il 2026 l'aggiornamento prevederà anche uno specifico seminario sulle diverse tipologie contrattuali, con un approfondimento sui contratti di ricerca.

Durata prevista: 6 ore

La redazione dell'atto amministrativo

Il corso è finalizzato a rafforzare le competenze del personale nella redazione degli atti amministrativi, attraverso l'analisi della struttura dell'atto, dei principi dell'azione amministrativa e del quadro normativo di riferimento. Il percorso integra contenuti teorici e applicativi, con l'obiettivo di promuovere uniformità e correttezza formale nella redazione degli atti, ridurre il rischio di vizi e rafforzare la qualità, l'accessibilità e la tracciabilità dei procedimenti, anche con riferimento agli atti di gestione finanziaria, di affidamento di incarichi e all'applicazione della normativa in materia di trasparenza, privacy e utilizzo dei sistemi digitali dell'Ente.

Durata prevista: 6 ore

Progetto Procedamus (Procedimenti amministrativi delle Università degli Studi)

Il progetto Procedamus, al quale l'Ente ha aderito per l'anno 2026, prevede la partecipazione alla Comunità professionale dedicata e offre iniziative concrete finalizzate alla diffusione di strumenti operativi per la gestione documentale, la tutela dei dati personali e lo sviluppo dell'amministrazione digitale.

L'iniziativa ha l'obiettivo di migliorare la qualità organizzativa delle amministrazioni pubbliche attraverso la condivisione di metodi, buone pratiche e soluzioni per affrontare problematiche comuni relative a: processi di gestione documentale; digitalizzazione e management delle informazioni; trasparenza amministrativa; amministrazione digitale; procedimenti amministrativi.

Durata prevista: 3 moduli da 11 ore ciascuno

Corsi disponibili su Area Academy:

- Privacy e Regolamento GDPR
- Appalti sottosoglia e la figura del RUP - La programmazione nei servizi, forniture e lavori pubblici
- Corso di Aggiornamento per RUP, DEC, DL e loro collaboratori

Area tematica: Economico – Finanziaria

Aggiornamento sulle novità e modifiche legislative in ambito societario e tributario

L'intervento è finalizzato a supportare l'aggiornamento professionale del personale sui principali interventi normativi e sulle modifiche legislative in ambito societario, contabile e tributario di interesse per l'Ente. Il percorso prevede attività di formazione, assistenza e affiancamento specialistico, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di gestione di problematiche complesse, garantire un corretto inquadramento degli adempimenti e favorire un'applicazione coerente e aggiornata della normativa di riferimento nei processi interni.

Durata prevista: 10 ore

Progetto ISOIVA

Al fine di garantire un costante aggiornamento specialistico sulle tematiche tributarie, l'Ente conferma, per il secondo anno consecutivo, la propria adesione al progetto ISOIVA, certificato e gestito dal Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (COINFO).

Il progetto costituisce un presidio permanente dedicato alla formazione e all'aggiornamento del personale amministrativo e contabile sulle tematiche tributarie, previdenziali, fiscali, assicurative e relative alla gestione contabile delle risorse umane.

Durata prevista: due moduli formativi da 21 ore

Corsi disponibili su Area Academy:

- Regolamento di contabilità e Bilancio dell'Ente
- Imposta sul Valore Aggiunto: funzionamento e peculiarità (Modulo base)
- Immobilizzazioni immateriali, materiali e finanziarie – aspetti civilistici, contabili e fiscali
- La gestione inventariale dei beni mobili
- Bilancio e gestione della spesa: novità e aggiornamenti

Area tematica: Organizzazione, personale e lavoro agile

I Contratti Collettivi Nazionali Istruzione e Ricerca

Conoscere il CCNL Istruzione e Ricerca, per il personale del comparto ricerca, è particolarmente utile quando si vogliono approfondire i diritti e doveri dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato del nostro Ente. Il corso fornisce una panoramica delle principali novità introdotte dal contratto con particolare riguardo al lavoro a distanza (agile e da remoto) e all'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile in Area Science Park.

Durata prevista: 3 ore

Formazione e addestramento sulle piattaforme CINECA

Il corso è finalizzato a supportare l'introduzione e l'utilizzo efficace della nuova piattaforma di gestione documentale dell'Ente in corso di implementazione, orientata allo snellimento dei processi interni e al miglioramento della qualità, della coerenza e dell'integrazione dei dati gestiti. La formazione riguarda in particolare l'utilizzo degli applicativi Titulus, integrato con il servizio di conservazione digitale Conserva, per la gestione documentale, il protocollo informatico, la fascicolazione a norma e l'Albo on line, nonché l'applicativo IRIS-AP, dedicato alla gestione e al monitoraggio delle attività di ricerca, delle pubblicazioni e dei progetti scientifici.

Durata prevista: 5 ore

Corsi disponibili su Area Academy:

- L'accoglienza di studenti e ricercatori stranieri: procedure di ingresso e soggiorno

Area tematica: IT- Information Technology

Fondamenti e Applicazioni dell'AI Generativa

Il corso fornisce una panoramica dell'AI Generativa, unendo solide basi teoriche a casi d'uso concreti. I partecipanti comprenderanno il funzionamento interno dei modelli generativi, le loro differenze rispetto all'AI tradizionale e le principali tecniche di prompting. Verranno analizzati in modo critico limiti, rischi, aspetti etici e implicazioni operative della GenAI. Attraverso sessioni pratiche, il corso illustrerà alcuni casi di uso consapevole dell'AI generativa in contesti di reale interesse professionale.

Durata prevista: 8 ore

Corsi disponibili su Area Academy:

- Data management
- Gestione di codice sorgente tramite GIT
- Introduzione di base al linguaggio Python

Area tematica: Tecnico-Scientifica

A supporto del potenziamento e sviluppo delle infrastrutture di ricerca e delle infrastrutture tecnologiche e dell'innovazione, vengono realizzati interventi formativi dedicati al **personale addetto alla ricerca**.

Introduzione all'HPC per i non addetti ai lavori

Il corso introduce i concetti base del calcolo tecnico scientifico ad alte prestazioni (HPC) e discute il suo ruolo sempre più importante a supporto dell'intelligenza artificiale. Vengono anche discusse e presentate applicazioni per l'impiego di piattaforme HPC in ambito industriale. Obiettivo del corso è quello dare ai partecipanti gli strumenti per capire se un problema industriale digitale può essere affrontato con sistemi di calcolo ad alte prestazioni.

Durata prevista: 6 ore

Introduzione all'uso del sistema ORFEO

Il corso è rivolto agli utenti presenti e futuri di ORFEO ed intende fornire le informazioni per usare al meglio le risorse di calcolo, storage e tutte le funzionalità di un data center moderno come ORFEO. Il corso è teorico-pratico con la parte teorica immediatamente seguita da una parte di laboratorio dove i partecipanti impareranno in prima persona a interagire con l'infrastruttura di calcolo, eseguendo semplici comandi e testando gli strumenti a disposizione. È richiesta una conoscenza, ancorché minima, del sistema operativo Linux.

Durata prevista: 12 ore

Formazione BIM (Building Information Modeling)

Il corso è finalizzato a sviluppare e consolidare le competenze del personale coinvolto nella gestione delle opere in relazione all'applicazione del Building Information Modeling (BIM), in coerenza con le disposizioni del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e con i processi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione. Per la formazione del personale si farà prioritariamente ricorso ai corsi erogati dalla Fondazione COMPA FVG, società in house della Regione Friuli Venezia Giulia, con particolare riferimento ai ruoli di BIM Manager, CDE Manager e BIM Coordinator. La formazione specifica, differenziata in base ai ruoli ricoperti, è definita nell'ambito dei Piani Formativi Individuali.

Seminari Scientifici

Anche per l'annualità 2026 prosegue il rafforzamento delle competenze di ricercatori e tecnologi attraverso la partecipazione a seminari e convegni, organizzati dall'Ente o da soggetti esterni, quali occasioni strutturate di aggiornamento scientifico e professionale.

In particolare, sono organizzati **seminari negli ambiti di ricerca dei laboratori dell'Ente** — Laboratorio di Genomica ed Epigenomica (LAGE), Laboratorio di Microscopia Elettronica (LAME), Laboratorio Data Engineering (LADE) e Laboratorio di Multi-omica Area SUD (LAAS). Tali iniziative rappresentano uno strumento fondamentale per favorire l'aggiornamento continuo, il confronto scientifico e la condivisione delle conoscenze all'interno della comunità di ricerca.

Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove strumentazioni

Nel corso del prossimo triennio, l'Ente procederà all'acquisizione di nuove strumentazioni finalizzate al potenziamento delle infrastrutture di ricerca. In relazione a tali investimenti, sono previste specifiche iniziative di aggiornamento professionale rivolte al personale coinvolto, articolate in percorsi formativi di carattere teorico-pratico. Le attività formative sono finalizzate a garantire un utilizzo efficace, sicuro e consapevole delle nuove strumentazioni, nonché a favorire il pieno trasferimento delle competenze necessarie al loro impiego nei contesti di ricerca e di supporto alle attività scientifiche dell'Ente.

Area tematica: Marketing – Comunicazione

Comunicazione della scienza e della ricerca scientifica

Il corso, dedicato in via prioritaria ai ricercatori, intende fornire competenze specifiche nell'ambito delle tecniche di comunicazione della scienza sui media digitali, analizzando le specificità dei linguaggi e delle strategie più efficaci di ogni mezzo di comunicazione, anche nell'ottica dell'accessibilità, nonché di sensibilizzare i partecipanti all'importanza della disseminazione della scienza e di migliorare le capacità di *public engagement*.

Durata prevista: 8 ore

Comunicazione efficace e gestione delle relazioni

Il corso è finalizzato a sviluppare competenze comunicative e relazionali utili a costruire e gestire relazioni professionali efficaci, fondate su ascolto, empatia, chiarezza e coerenza comunicativa. Il percorso affronta i principi della comunicazione interpersonale, l'adattamento dello stile comunicativo ai diversi interlocutori, l'ascolto attivo e l'assertività, fornendo strumenti per la gestione delle richieste complesse, del feedback e dei conflitti. Sono previste esercitazioni pratiche e simulazioni di situazioni lavorative, finalizzate a migliorare la qualità delle relazioni e la capacità di interazione nei contesti organizzativi.

Durata prevista: 6 ore

Ideazione, produzione e gestione di contenuti audiovisivi per i social media.

Il corso è finalizzato a sviluppare competenze strategiche, tecniche e operative per la gestione del ciclo di vita dei contenuti audiovisivi, dall'ideazione alla diffusione e al monitoraggio dei risultati, in relazione alle esigenze di comunicazione di un Ente di ricerca. Il percorso approfondisce l'utilizzo dei principali canali social, con particolare riferimento alle piattaforme Meta, fornendo linee guida metodologiche, analisi di buone pratiche e strumenti per la progettazione di format e rubriche editoriali. Sono previste attività pratiche di tipo laboratoriale, orientate alla produzione, ottimizzazione e valutazione dell'efficacia dei contenuti audiovisivi, anche attraverso l'utilizzo di software e applicazioni dedicate.

Durata prevista: 25 ore

Lingua Inglese

Il corso è finalizzato a rafforzare le competenze linguistiche del personale, a supporto della crescente proiezione internazionale dell'Ente. In continuità con le iniziative avviate negli anni precedenti, per l'annualità 2026 è prevista un'azione formativa dedicata all'approfondimento della lingua inglese, erogata tramite piattaforma di digital learning, con l'obiettivo di favorire modalità di apprendimento flessibili, accessibili e personalizzabili, in coerenza con gli obiettivi strategici di sviluppo delle competenze linguistiche.

Durata prevista: le ore saranno assegnate al personale nei Piani formativi Individuali

Corsi disponibili su Area Academy:

- LinkedIn ABC: dal contenuto all'advertising

Area tematica: Management - Innovazione

La protezione degli asset “open” (open data, open software e open hardware)

Il corso è finalizzato a sviluppare competenze in materia di proprietà intellettuale applicabili a tecnologie "open" (open data, open software e open hardware). Il percorso intende fornire una panoramica delle principali strategie di valorizzazione, e dei relativi modelli di business, illustrando strumenti e risorse impiegabili a supporto della diffusione, dell'implementazione e dell'utilizzo inclusivo e sicuro delle tecnologie sviluppate, evidenziandone le implicazioni giuridiche e commerciali.

Durata prevista: 8 ore

Corsi disponibili su Area Academy:

- Metodologia di gestione e strategia di impresa
- Gestire in modo efficiente il dato sugli stakeholder (CRM)
- Europrogettazione con l'Intelligenza Artificiale
- Intelligenza Artificiale in ambito professionale: opportunità, rischi e impatto sul mondo del lavoro

Area tematica: Soft Skills

Corsi disponibili su Area Academy:

- Accessibilità documentale e progettazione inclusiva

Ulteriori azioni formative strategiche

Di seguito vengono elencate le ulteriori azioni formative che l'Amministrazione ha ritenuto di inserire nel Piano, per completare l'aggiornamento del personale.

Piano della Performance e Sistema di misurazione e valutazione

Annualmente viene organizzato un incontro plenario di presentazione degli obiettivi espressi nel Piano della Performance, al fine di condividere e migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione.

Per il personale assunto nel corso del 2025, verrà inoltre realizzato un corso sulle modalità di valutazione del personale, in coerenza con quanto richiesto dal sistema di misurazione e valutazione delle Performance dell'Ente.

Durata prevista: 2 ore

Incontri di approfondimento sulle grandi progettualità dell'Ente

Periodicamente vengono organizzati degli incontri, a cui tutto il personale è invitato a partecipare, per agevolare la condivisione di informazioni su linee strategiche e priorità espresse

dall'Ente e per aumentare il coinvolgimento delle persone affinché ognuno possa riconoscere il proprio lavoro come parte di un quadro più ampio.

Durata prevista: 1 ora a incontro

Conferenza permanente dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca (CODIGER)

L'Ente **partecipa stabilmente alle iniziative formative promosse da CODIGER**, in particolare alle Summer School, riconoscendole come momenti qualificanti di formazione trasversale e di confronto inter-ente.

La partecipazione a tali iniziative consente di **aggiornare il personale sui principali temi di interesse comune per gli Enti Pubblici di Ricerca** (governance, organizzazione, gestione delle risorse umane, innovazione amministrativa, valore pubblico, digitalizzazione), favorendo al contempo la condivisione di buone pratiche e il rafforzamento delle competenze organizzative e manageriali.

In considerazione del valore strategico di questi **momenti di formazione e networking istituzionale**, l'Ente intende confermare e proseguire anche in futuro la partecipazione alle iniziative CODIGER, valorizzandole all'interno del proprio Piano formativo come opportunità strutturata di crescita professionale e di allineamento con l'evoluzione del sistema della ricerca pubblica.

Azioni formative obbligatorie e previste in altri Piani adottati dall'Ente

Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT)

Formazione della Struttura operativa a supporto del RPCT: PTPCT, Risk Assessment e Monitoraggio

Per la Struttura operativa di supporto del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), verrà organizzato un corso di aggiornamento sulle metodologie di risk assessment, con un'analisi dei principali indicatori utili all'individuazione, alla valutazione e alla gestione dei rischi corruttivi nelle diverse aree organizzative.

La seconda parte del corso sarà invece focalizzata sul tema del monitoraggio delle misure previste dal PTPCT. Verranno illustrati i modelli e gli strumenti operativi utili a programmare, rilevare e documentare in modo sistematico lo stato di attuazione degli interventi.

Durata prevista: 2 ore

Etica del Ricercatore e sicurezza scientifica - corso di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione

Il corso fornisce principi e strumenti per promuovere integrità, trasparenza e responsabilità nell'attività di ricerca. Approfondisce i valori alla base della condotta scientifica corretta, il rispetto delle norme anticorruzione, la gestione dei conflitti di interesse, l'uso appropriato dei

dati e la prevenzione di comportamenti non etici. L'obiettivo è rafforzare la cultura dell'etica professionale e garantire pratiche di ricerca affidabili, imparziali e conformi al codice di comportamento dell'ente.

Durata prevista: 3 ore

Corsi disponibili su Area Academy:

- Anticorruzione e Risk Management
- Formazione obbligatoria anticorruzione: Codice di comportamento e Whistleblowing
- Formazione obbligatoria anticorruzione: Etica di comportamento del pubblico dipendente

Piano Triennale per la transizione digitale

Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA

Il corso è finalizzato a rafforzare la consapevolezza del personale sui temi della cybersicurezza, in coerenza con il quadro normativo e strategico nazionale in materia di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione. L'aggiornamento per l'anno 2026 è realizzato attraverso la piattaforma Syllabus e mira a fornire conoscenze di base e comportamenti corretti per la prevenzione dei rischi informatici, in relazione alla crescente esposizione dell'Ente a minacce e attacchi cyber.

Durata prevista: 1,5 ore

Corso disponibile su Area Academy:

- Cybersecurity 2025

Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere

Il Piano Triennale di Formazione concorre all'attuazione del Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere attraverso iniziative formative mirate, considerate leve operative per il miglioramento dell'organizzazione. In particolare, la **formazione è orientata a promuovere condizioni di benessere organizzativo e personale**, attraverso attività di informazione e sensibilizzazione sui temi della **prevenzione sanitaria**, degli stili di vita attivi e del benessere psicofisico, nonché a rafforzare le competenze in materia di **accessibilità documentale**, al fine di favorire pratiche lavorative inclusive e coerenti con i principi di pari opportunità.

Il Piano prevede inoltre momenti formativi dedicati alla **diffusione di una cultura organizzativa rispettosa** delle differenze e attenta alle pari opportunità, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza del personale e di favorire la conoscenza degli strumenti disponibili per la prevenzione e delle situazioni di disagio e criticità, con particolare attenzione al **contrasto della violenza di genere**.

Formazione sul tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

Il tema della salute pubblica, promosso dal Piano Nazionale della Prevenzione del Ministero della Salute, richiama la necessità di affrontare tutti gli aspetti della salute dei lavoratori.

Salute pubblica e benessere organizzativo

L'Ente intende proseguire nel programma di promozione della salute e del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro attraverso **percorsi strutturati** di formazione e informazione rivolti a tutto il personale. Tali iniziative sono progettate **tenendo conto degli esiti della valutazione del rischio stress lavoro correlato**, nonché dei **risultati della survey** realizzata nel corso del 2025 nell'ambito del progetto **"Welfare nella ricerca"**.

In coerenza con quanto previsto dal **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Ente svilupperà un **programma di promozione della salute e di prevenzione**, con specifico riferimento alle patologie muscolo-scheletriche, oncologiche, all'igiene del sonno e, più in generale, ai corretti stili di vita. Le iniziative si inseriscono, inoltre, nel quadro degli indirizzi nazionali in materia di promozione della salute nella Pubblica Amministrazione e risultano coerenti con gli obiettivi del **Piano Nazionale della Prevenzione** e con le azioni di rafforzamento del benessere organizzativo previste anche nell'ambito del **PNRR**.

Le attività formative e informative in tale ambito sono realizzate con la **supervisione del medico competente** e alcune di esse in collaborazione con la **Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori**, ente pubblico su base associativa vigilato dal Ministero della Salute, con il quale Area Science Park ha rinnovato un accordo di collaborazione triennale, a conferma della continuità e della rilevanza strategica dell'impegno dell'Ente sui temi della prevenzione e della tutela della salute del personale.

Sicurezza sul luogo di lavoro

Il piano formativo annuale prevede un insieme strutturato di attività dedicate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolte al personale dell'Ente in coerenza con gli obblighi normativi e con l'aggiornamento continuo delle competenze professionali.

Sono programmati interventi formativi obbligatori e aggiornamenti periodici rivolti ai diversi ruoli della sicurezza (lavoratori, preposti, dirigenti, componenti della squadra di emergenza, RLS, ASPP e RSPP) e percorsi dedicati al personale neoassunto per garantire la piena conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/08 e all'Accordo Stato Regioni dell'aprile 2025.

Le attività includono moduli di formazione generale e specifica in base al livello di rischio, corsi di aggiornamento per le figure della prevenzione, e percorsi specialistici finalizzati al mantenimento delle competenze operative della Squadra di Emergenza, compresi antincendio e BLSD-A.

Il piano assicura così un quadro organico di formazione continua, contribuendo alla diffusione di una cultura della sicurezza e alla qualità complessiva dell'organizzazione.

Misurazione e valutazione dei risultati

La **valutazione delle attività** formative e il monitoraggio del Piano Triennale di Formazione costituiscono **elementi qualificanti del sistema formativo dell'Ente** e sono disciplinati dall'Istruzione Operativa del Sistema Qualità che definisce il processo di progettazione, attuazione e monitoraggio del Piano.

Per ciascun corso di formazione interna sono previsti strumenti strutturati di valutazione dell'apprendimento e di rilevazione del gradimento. In particolare, i partecipanti sono chiamati a compilare un test di apprendimento, finalizzato a verificare l'acquisizione delle competenze oggetto della formazione, nonché un questionario di gradimento relativo ai contenuti del corso, alla docenza e all'organizzazione. La compilazione del questionario di gradimento costituisce condizione per il rilascio dell'attestato di frequenza e/o partecipazione; qualora il corso preveda il superamento del test di apprendimento, l'attestato è rilasciato esclusivamente a seguito dell'esito positivo dello stesso.

L'Ente ha inoltre predisposto un sistema di valutazione online che garantisce l'anonimato dei partecipanti e consente la raccolta sistematica dei feedback a conclusione delle attività formative. I risultati delle valutazioni e le attività di follow up rappresentano un elemento essenziale per l'analisi del lavoro svolto e per l'individuazione di eventuali azioni di miglioramento da introdurre nelle edizioni successive dei percorsi formativi.

Il sistema di monitoraggio è finalizzato a rilevare il livello di soddisfazione dei partecipanti rispetto alle aspettative e alla qualità dell'azione formativa, il livello di apprendimento conseguito e il grado di partecipazione del personale ai percorsi di formazione. A partire dal 2025, Direttori e Responsabili di Ufficio possono monitorare direttamente la fruizione dei percorsi formativi dei propri collaboratori attraverso l'area personale dell'applicativo in uso per la gestione amministrativa del personale, al fine di garantire un controllo costante sull'andamento della formazione e, ove necessario, sollecitare il completamento dei percorsi avviati.

Il monitoraggio dei Piani Formativi Individuali è inoltre integrato nel ciclo della performance: in occasione della verifica di metà anno sugli obiettivi di performance, ciascun Direttore valuta con il personale l'andamento dei piani formativi e l'eventuale necessità di apportare modifiche. A fine anno, le attività formative svolte sono rendicontate e ne vengono valutati gli impatti organizzativi, anche in termini di ore erogate, risultati dei test e miglioramenti osservabili. La sintesi dei risultati confluisce nell'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Formazione.

A completamento del processo, l'Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere realizza, annualmente, incontri con Direttori e Responsabili di Ufficio finalizzati alla valutazione dello stato di attuazione dei Piani Formativi Individuali per il conseguimento dell'obiettivo di performance in materia di formazione (pari a 40 ore annue) e all'analisi delle ricadute della formazione sulla crescita professionale dei collaboratori.